Yuracomplexus . . . . . .

Revista electrónica ISSN 2608 - 8115

N° 27 Febrero - abril 2024

Componentes formativos sustentados en el liderazgo universitario: navegando por las expectativas laborales pp. 106 - 130

Erik Ernesto Muñoz Royo

Universidad Pública de El Alto - Universidad Mayor de San Simón

La Paz - Bolivia

negocios2006mr@gmail.com

Componentes formativos sustentados en el liderazgo universitario: navegando por las expectativas laborales

Erik Ernesto Muñoz Royo
Universidad Mayor de San Simón
negocios2006mr@gmail.com

Resumen

El presente artículo científico inicia con el planteamiento de la pregunta de investigación: ¿Cómo el diseño de los componentes formativos contribuye en el empoderamiento del liderazgo orientado a las expectativas laborales de los estudiantes universitarios de Ingeniería Financiera de la Universidad Mayor de San Simón, en la gestión 2023? El objetivo general fue "Proponer componentes formativos sustentados en el empoderamiento del liderazgo orientado a las expectativas laborales de los estudiantes universitarios de Ingeniería Financiera de la Universidad Mayor de San Simón, en la gestión 2023". Entre los materiales y métodos, el estudio se enmarca en el paradigma pragmático y adopta un diseño de investigación-acción de corte transversal. Para la recopilación y análisis de datos, se emplearon métodos de investigación tales como la inducción, el análisis y la síntesis. La técnica de investigación utilizada comprendió tanto entrevistas semiestructuradas como grupos focales, empleando como instrumentos la guía de entrevista y la guía de grupo focal, respectivamente. Se estableció la población de estudio y el muestreo no probabilístico de criterio. En los resultados, se destacó que la interrelación entre los diferentes tipos de liderazgo (transformacional, transaccional, directivo o pasivo) que los estudiantes de Ingeniería Financiera optaron por desarrollar y ejercer no solo afecta su capacidad para asumir roles de responsabilidad, sino que también incide directamente en sus futuras recompensas salariales. En contraste, tras evaluar la idea científica a defender según el criterio de expertos, se decidió respaldar la idea alternativa, la cual sostiene que el diseño de los componentes formativos influye en el fortalecimiento del liderazgo orientado a las expectativas laborales de los estudiantes universitarios de Ingeniería Financiera de la Universidad Mayor de San Simón durante el año 2023. Esta elección se basó en los resultados de la saturación teórica respaldada por la técnica del criterio de expertos.

Palabras clave

Componentes formativos, liderazgo, transformacional, transaccional, expectativa, laboral, estudiantes.

Abstract

This scientific article begins with the research question: How does the design of training components contribute to the empowerment of leadership oriented to the labor expectations of undergraduate students of Financial Engineering at the Universidad Mayor de San Simón, in the 2023 management? The general objective was "To propose training components based on the empowerment of leadership oriented to the labor expectations of the undergraduate students of Financial Engineering of the Universidad Mayor de San Simón, in the management 2023". Among the materials and methods, the study is framed in the pragmatic paradigm and adopts a cross-sectional action research design. For data collection and analysis, research methods such as induction, analysis and synthesis were used. The research technique used included both semi-structured interviews and focus groups, using the interview guide and the focus group guide as instruments, respectively. The study population and non-probabilistic criterion sampling were established. In the results, it was highlighted that the interrelation between the different types of leadership (transformational, transactional, directive or passive) that the Financial Engineering students chose to develop and exercise not only affects their ability to assume roles of responsibility, but also has a direct impact on their futures.

keywords

Training components, leadership, transformational, transactional, expectation, work, students.

Introducción

En el contexto del nuevo milenio, surge el desafío de fortalecer la capacidad de liderazgo entre los estudiantes. La dinámica del mercado actual exige profesionales ágiles, capaces de adaptarse rápidamente y tomar decisiones que no solo mitiguen debilidades y amenazas, sino que también aprovechen fortalezas y oportunidades en el entorno económico. La globalización y los avances digitales han intensificado la actividad empresarial, generando la necesidad urgente de inculcar habilidades de liderazgo en los universitarios. Esto les permitirá afrontar con destreza la incertidumbre y los desafíos en los ámbitos político, económico y social. El liderazgo educativo, como concepto central, implica un aprendizaje profundo arraigado en procesos que se fundamentan en la formación integral. Su enfoque estratégico y técnico abarca la comprensión, intervención y transformación de la cultura, la economía, el entorno medioambiental y lo social. Este enfoque, propicia el desarrollo individual hacia una comprensión profunda de la educación humana, impactando positivamente tanto en lo profesional como en lo personal, fundamentado en principios éticos y la valoración de los recursos destinados a las futuras generaciones.

El estudiante en proceso de formación universitaria, destinado a ser un líder futuro, cultivará la habilidad de fomentar iniciativas basadas en la ética y la proactividad. Su enfoque, estará orientado hacia el logro y la creación de productos innovadores y diferenciados. Buscará soluciones a desafíos desde una perspectiva estratégica del pensamiento, ejerciendo un impacto que abarca los ámbitos económico, medioambiental y social. En el ámbito académico universitario, se identificaron las causas relacionadas con el problema de investigación, estos son:

- Baja autoconfianza, miedo al fracaso, experiencias pasadas de rechazo o críticas negativas al asumir roles de liderazgo;
- Habilidades de comunicación subdesarrolladas, falta de confianza en las propias habilidades de persuasión y negociación, dificultades para adaptarse a las necesidades y perspectivas de los compañeros de estudio;
- Falta de confianza en las propias habilidades de toma de decisiones al evaluar diferentes opciones, temor a cometer errores y afrontar las consecuencias negativas;
- Baja autoestima y falta de confianza en la propia capacidad de comunicación efectiva, dificultades para escuchar activamente y comprender las necesidades de los demás;
- Carencia de habilidades de colaboración y cooperación, falta de experiencia en entornos colaborativos y resolución de conflictos;

- Falta de autoconocimiento y claridad en los objetivos personales y profesionales, dificultades para establecer metas realistas y desarrollar un plan de acción para alcanzarlas;
- Los estudiantes desconocen el tipo de liderazgo que les permitiría alcanzar posibles compensaciones salariales en un cargo laboral una vez concluido su plan de estudios en la carrera de Ingeniería Financiera.

De persistir las causas antes expuestas, éstos pueden llegar a generar un pronóstico sobre el desconocimiento de los estudiantes universitarios respecto a los aspectos o factores más relevantes para ejercer un tipo de liderazgo conveniente puede influir negativamente en sus objetivos de alcanzar compensaciones salariales en un cargo laboral una vez concluido el plan de estudios de la carrera de Ingeniería Financiera.

La literatura revisada, hace mención que en el liderazgo existen factores que destacan la condición fenomenológica del constructo estudiado, sin embargo, actualmente no se conoce con precisión qué factores tienen mayor influencia en el tipo de liderazgo de los estudiantes de la carrera de Ingeniería Financiera de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Mayor de San Simón. En consecuencia, existe la necesidad de realizar la investigación, misma que inicia con el planteamiento del problema de investigación que se formula a continuación. ¿Cómo el diseño de los componentes formativos contribuye en el empoderamiento del liderazgo orientado a las expectativas laborales de los estudiantes universitarios de Ingeniería Financiera de la Universidad Mayor de San Simón, en la gestión 2023? El objetivo general fue: Proponer componentes formativos sustentados en el empoderamiento del liderazgo orientado a las expectativas laborales de los estudiantes universitarios de Ingeniería Financiera de la Universidad Mayor de San Simón, en la gestión 2023.

La investigación propuesta busca llenar un vacío en la literatura existente al diseñar componentes formativos que gesten el empoderamiento del liderazgo orientado a las expectativas laborales de los estudiantes universitarios de la carrera de Ingeniería Financiera. El liderazgo es un aspecto crítico en el entorno laboral, ya que influye en la capacidad de una organización para alcanzar sus objetivos y adaptarse a los cambios del mercado. Precisamente, el diseño de componentes formativos que promuevan el liderazgo efectivo es esencial para preparar a los estudiantes universitarios de Ingeniería Financiera para que al concluir con su plan de estudios y obtenido el título de Ingeniero Financiero, puedan ocupar cargos jerárquicos en las organizaciones. La utilidad metodológica de la investigación se evidenció a través de la aplicación de técnicas como la nube de palabras y el árbol de cognemas sobre la información

recabada de la entrevista semiestructurada y el grupo focal. La metodología empleada fue efectiva en la generación de conocimiento, permitiendo un análisis detallado y una visualización representativa de las categorías, subcategorías, palabras clave, identificando patrones emergentes que permitan el entendimiento de significados subyacentes complejos del liderazgo, que emergen a partir de las respuestas recopiladas; información relevante que contribuye a la formulación de la teorización.

La relevancia social de la investigación reside en que puede contribuir al desarrollo profesional al ayudar a formar futuros líderes altamente competentes en el ámbito financiero, lo que beneficia el desarrollo económico y social de la sociedad. Al comprender mejor las expectativas laborales de los estudiantes y cómo los componentes formativos influyen en ellas, esta investigación puede adaptar los programas educativos para satisfacer las demandas del mercado laboral, aumentando la empleabilidad de los graduados. Finalmente, la investigación puede fortalecer la educación superior al guiar a las autoridades universitarias en la mejora de sus programas académicos y actividades extracurriculares, beneficiando tanto a los estudiantes como a la universidad en sí.

Se revisó la literatura de varios conceptos, se puede indicar que en el tiempo el liderazgo ha sido estudiado por diversos autores, diferentes estudios concluyen que es efectivo puesto que promueve la participación de los seguidores, genera confianza en los colaboradores, incrementa la productividad, mejora las relaciones interpersonales (Riascos y Becerril, 2021). El liderazgo surge por instinto, en la época primitiva las personas se organizaban en manadas, la conducta humana dio lugar al surgimiento de un líder para preservar la supervivencia, pues siempre se buscó la seguridad al estar cerca a alguien fuerte, que marque una ruta e inspire a seguirla. Hoy en día en las organizaciones surgen y se requieren líderes (…) el liderazgo está inmerso en las facetas de la vida de las personas y organizaciones, pues viene a ser un factor determinante a la hora de gestar el cambio organizacional. Los líderes son carismáticos, definen la visión y misión, son emprendedores, cuentan con valores y principios, construyen respeto y confianza, tienen la capacidad de persuadir a realizar cambios en las percepciones de sus seguidores, influyendo positivamente en los colaboradores para la lograr los objetivos en una organización (Cifuentes et al., 2020; Pedraja et al., 2019; Rojas et al., 2020).

Un líder tiene la capacidad de motivar a sus seguidores con el ejemplo de su propio desempeño profesional, su experiencia y su carisma, generando una vinculación emocional entre el líder y los adeptos, logrando se sientan motivados hacia el logro de los objetivos, con una visión compartida (Valles Ruiz, 2019).

> La palabra "líder" está registrada desde hace más de mil años y su raíz anglosajona originaria, laedare, ha sufrido pocos cambios. En inglés antiguo significaba "conducir a los viajeros por el camino". La necesidad del liderazgo surge como una respuesta a la incertidumbre y peligros inherentes a la condición humana. Permanentemente nos vemos obligados a elegir. En situaciones claras y familiares, las decisiones son sencillas, pero en situaciones confusas, inciertas e incluso amenazantes, los seres humanos suelen necesitar ayuda. Los líderes constituyen una posibilidad de ayuda, ya que nos hacen sentir más seguros y contribuyen a mitigar el temor. Nos ayudan a ver posibilidades y a descubrir recursos. En ello radica tanto el poder como el riesgo del liderazgo. El liderazgo, como el amor, conlleva riesgos de dependencia y desilusión. (Prado, 1998, p. 103)

La literatura indica al liderazgo como un factor relevante que destaca en los sistemas universitarios como en las organizaciones, los líderes son impulsores del desarrollo económico, el liderazgo se fomenta en la formación académica en los jóvenes universitarios. La tendencia en los sistemas universitarios es incentivar el desarrollo de habilidades de liderazgo, lo cual se traduce en la generación de nuevas ideas. El liderazgo desarrollado por los estudiantes es determinante para su inserción al campo laboral y su empleabilidad, puesto que la competencia en el mercado es cada vez mayor y exige de mayores conocimientos y habilidades de los profesionales (Cabana, Aguilera et al., 2022). Existen estudios desde 1960 sobre el liderazgo transformacional relacionado con el Burnout, pues ha sido de interés para investigadores a través del tiempo, donde se observa que el liderazgo era considerado clave para el éxito de las organizaciones, el liderazgo es una forma de vida para la toma de decisiones, mismo que se ha escudriñado y fortalecido en los ámbitos educativos (García et al., 2022; Izquierdo, 2019).

> El liderazgo es la función que ocupa una persona que es capaz de dirigir y tomar decisiones acertadas para el grupo, equipo u organización que represente, inspirando al resto de los integrantes para alcanzar una meta común. Por esta razón, también puede definirse como la influencia que se ejerce sobre otras personas para que trabajen en forma conjunta y entusiasta para el logro de algo en común. (García et al., 2012, p. 12)

Se entiende por liderazgo la relación entre un individuo y un grupo que afronta una necesidad en una situación funcional y se expone cuando una persona resalta del resto del grupo, pues el líder organiza los recursos disponibles para lograr satisfacer las necesidades. Un individuo con alto grado de inteligencia emocional es candidato potencial a convertirse en un líder en una organización, pues posee el talento para movilizar equipos y de impactar en los resultados de las operaciones (Rodriguez et al., 2021; Santa et al., 2019). El liderazgo es un proceso interactivo y compartido, los miembros desarrollan habilidades, definen una dirección, visión

y estrategias para alcanzar las metas, motivando a los seguidores. También se entiende por liderazgo a la influencia interpersonal en una situación que sigue un proceso de comunicación para el logro de objetivos. El liderazgo ocurre con la interacción social, es un proceso que implica las relaciones entre las personas en una determinada estructura social (García Dueñas, 2018). El liderazgo involucra la interacción de habilidades y necesidades del líder, necesidades y expectativas del equipo de trabajo, y las exigencias de la situación. Esta interacción manifiesta que ningún estilo de liderazgo es adecuado para todas las situaciones, al contrario el mejor estilo será el que considere apropiado diversos aspectos relativos a una situación específica (Küester y Avilés, 2014).

Respecto al concepto de líder se puede mencionar que vivimos inmersos en una complejidad con cambios que se producen día a día en el aspecto social, económico, político, tecnológico y educativo. La educación para el liderazgo viene a ser fundamental en el aprendizaje de los estudiantes, lo que ha motivado a los educadores a estudiar el empoderamiento del liderazgo en el pregrado, lo que se traduce en el fortalecimiento de las capacidades de liderazgo durante sus años de estudio en la universidad (Diaz et al., 2019; Muñoz et al., 2022). “El líder es aquella persona que inspira a otros y es considerado como guía o dirigente porque es capaz de dirigir, y convencer” (García et al., 2012, p. 13).

> Un líder es alguien que influye en otros para alcanzar objetivos. Cuanto mayor sea el número de seguidores, mayor es la influencia. Y mientras más exitosa sea la forma de alcanzar metas valiosas, más evidente se hará el liderazgo. Los líderes sobresalientes combinan una buena sustancia estratégica con procesos interpersonales efectivos a fin de formular e implementar estrategias que arrojen resultados y una ventaja competitiva sostenible. (Bateman y Snell, 2009, p. 434)

El concepto de liderazgo transformacional y transaccional hace mención a que, un líder debe ser capaz de adecuarse a diversas situaciones asumiendo diferentes tipos de liderazgo, no obstante, la praxis educativa demanda patrones de liderazgo transformacional, los docentes líderes sean capaces de motivar a los seguidores a ser más productivos o lograr los objetivos, promoviendo cambios en los estudiantes y la transformación en la práctica educativa (Quintero, 2019). Los líderes transformacionales logran que sus seguidores, despierten el interés por sus necesidades de crecimiento, desarrollo y realización. El liderazgo transformacional los motiva a hacer más de los seguidores desean hacer, en el ámbito académico los estudiantes desarrollan sus actividades cumpliendo sus expectativas en el transcurso de su formación académica (Cabana, Cortés et al., 2022). En cambio, el líder transaccional influye y motiva en los

colaboradores con incentivos para alcanzar mayor beneficio, buscando un alto desempeño en las actividades, se expone claramente una transacción entre el líder y los seguidores que hace evidente que el aporte del líder sea importante para los seguidores (Chilón, 2019).

El liderazgo educativo es aquel que influye en los actores educativos para mejorar el aprendizaje de los estudiantes traducido en su rendimiento académico. El liderazgo educativo logra convocar a los involucrados en un proyecto educativo de mejora, donde todos los actores aportan al objetivo de que los alumnos aprendan, alineando los recursos pedagógicos, financieros, humanos para alcanzar las metas y objetivos (Horn y Marfán, 2010). No existe un único tipo de liderazgo efectivo para las universidades. Dos han demostrado ser particularmente relevantes: liderazgo transformacional caracterizado por el carisma del docente y la lealtad que puede generar entre sus académicos y el liderazgo compartido que fomenta la participación, autonomía y experticia de los integrantes del equipo de trabajo (Méndez et al., 2023).

El liderazgo transaccional se fundamenta en la relación de intercambio con sus seguidores logrando que se adapten al entorno. Las relaciones entre el líder y el seguidor se basan en cálculos de costo beneficio. El liderazgo transaccional es constructivo, pero presenta limitaciones, pues las relaciones se establecen en metas; una relación estrecha entre desempeño (metas) y recompensas, brindando retroalimentación específica para el logro de dichas metas (Mendoza et al., 2018). En algunos casos, el liderazgo transaccional conduce a la mediocridad, cuando el líder propicia la gestión pasiva por excepción, interactuando con sus seguidores sólo cuando no se cumplen las normas y procedimientos de las tareas para alcanzar las metas (Mendoza et al., 2018).

El liderazgo laissez-faire, se caracteriza por una falta de intervención o dirección por parte del líder, dando a los seguidores una gran autonomía para tomar decisiones y llevar a cabo tareas. Evita la influencia en sus seguidores, ausencia de habilidades de supervisión, no interviene en actividades, falta de guía en las tareas. Es pasivo puesto que brinda información sólo cuando el seguidor lo solicita, no comunica claramente metas, en consecuencia, no se ayuda a los colaboradores a tomar decisiones. Se traduce en un líder inactivo, poco efectivo, genera frustración haciendo que los seguidores no cuenten con la capacidad de respuesta a los retos. Se traduce en una baja productividad y deterioro del ambiente de trabajo (Mendoza et al., 2018).

> No liderazgo: Laissez-Faire: se describe como la forma más extrema de dirección pasiva o no directiva. Abdica a las responsabilidades, evita tomar decisiones. El Laissez-Faire normalmente tiene una correlación negativa con los estilos de dirección por excepción

> activa. Indeciso, no se compromete, se inhibe cuando le necesitan, se muestra consciente de asumir responsabilidades. (Mendoza et al., 2012, p. 193)

Considerando el marco conceptual, se plantea la idea científica a defender como: El diseño de los componentes formativos contribuyen en el empoderamiento del liderazgo orientado a las expectativas laborales de los estudiantes universitarios de Ingeniería Financiera de la Universidad Mayor de San Simón, gestión 2023.

Método y metodología

En un inicio la investigación tuvo el carácter cuantitativo (Investigación ex-ante), pero posteriormente debido al carácter cualitativo de la investigación, se buscó analizar, comprender e interpretar los significados respecto a los componentes formativos sustentados en el empoderamiento del liderazgo orientado a las expectativas laborales de los estudiantes universitarios, en este entendido, el estudio se desarrolló considerando el paradigma pragmático, con un diseño de investigación-acción de corte transversal, los métodos de investigación utilizados fueron la inducción, análisis y síntesis. La técnica de investigación fue la entrevista semiestructurada, grupo focal, el instrumento la guía de entrevista, guía de grupo focal. El procedimiento de determinación de la muestra, procesamiento de datos e informe, fue:

- Se tomó una muestra no probabilística de criterio, aplicando entrevista semiestructurada a 5 docentes universitarios, así como un grupo focal a 7 estudiantes, teniendo como objetivo la riqueza, profundidad y calidad de la información.
- Tras recopilar la información de interés, los datos fueron procesados y analizados en Atlas.ti y Maxqda herramientas que permitieron el análisis e interpretación de las categorías, subcategorías, palabras clave aplicando las técnicas de nube de palabras y árbol de cognemas generando información relevante respecto a la percepción sobre los tipos de liderazgo, si los tipos de liderazgo desarrollados permiten ejercer un cargo de responsabilidad.
- En la elaboración de este artículo, se comenzó por definir las categorías y palabras clave pertinentes. Posteriormente, se llevó a cabo un análisis exhaustivo de los datos, seguido de la inducción y síntesis de la información recopilada. Estos hallazgos fueron luego presentados y discutidos en las secciones dedicadas a la discusión y las conclusiones.

El procedimiento seguido en la obtención de datos inició con la autorización del Decano, Director de la carrera de Ingeniería Financiera y docentes, se contactó a los estudiantes

explicándoles el objetivo de la investigación, indicándose que su participación era voluntaria, otorgándole el tiempo necesario para que los estudiantes respondan las preguntas, finalmente los datos fueron almacenados en el repositorio de Google Forms. Tras recopilar los datos de interés, éstos fueron procesados y analizados en Atlas.ti y Maxqda herramientas que permitieron el análisis de la información aplicando las técnicas de nube de palabras y árbol de cognemas. Es así que se procedió con el análisis, la inducción y síntesis de la información; exponiéndose los hallazgos más relevantes tanto en la discusión y las conclusiones.

Resultados

El análisis sobre los factores de liderazgo desarrollados en la formación académica de los estudiantes de la carrera de Ingeniería Financiera de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Mayor de San Simón, inicia con las entrevistas a los catedráticos universitarios y concluye con el grupo focal a los estudiantes, a continuación, se presentan los resultados.

Entrevistas a catedráticos universitarios

En las entrevistas a los catedráticos universitarios, se aplicó la entrevista semiestructurada a 5 docentes que imparten docencia universitaria con experiencia de más de 20 años, se buscó analizar, comprender e interpretar los significados del constructo liderazgo de los estudiantes.

Figura 1.

Percepción sobre los tipos de liderazgo

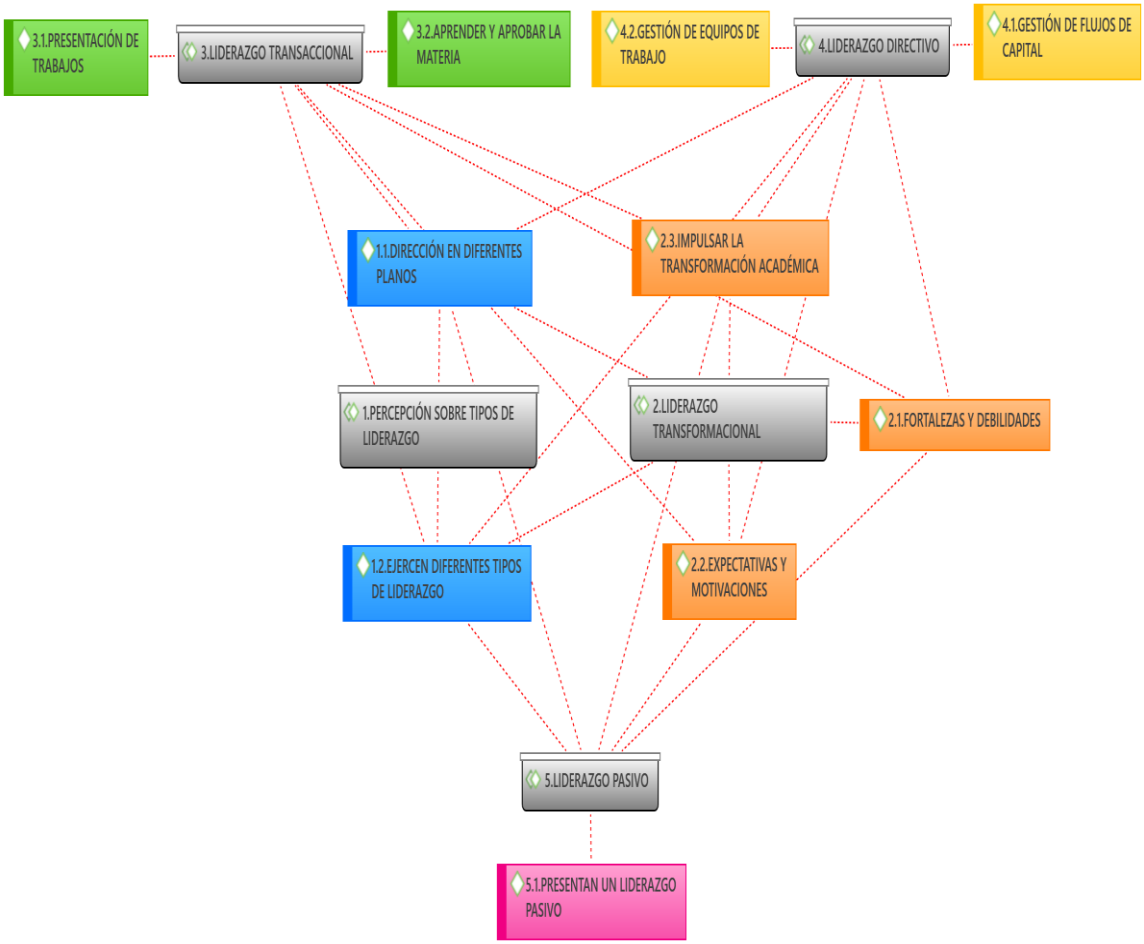
Nota: Elaboración en MAXQDA, 2023.

Los docentes universitarios entrevistados expresan una percepción del tipo de liderazgo transformacional y transaccional que exhiben los estudiantes. Consideran que, al finalizar su formación universitaria, estos estudiantes estarán capacitados para ocupar roles en los que gestionarán equipos, modificarán sus expectativas, impulsarán aspectos académicos y gestionarán los recursos financieros dentro de una organización. A su vez, señalan que los

estudiantes también muestran rasgos de liderazgo transaccional y pasivo. Esto se evidencia en su enfoque en mejorar su rendimiento, su interés en aprender y aprobar sus cursos, y su capacidad para presentar trabajos en las fechas previstas. Los docentes universitarios consideran que sería beneficioso si los estudiantes desarrollaran el liderazgo directivo; que los ayude a alcanzar los objetivos específicos que se planteen.

Figura 2.

Árbol de cognemas: tipos de liderazgo de los estudiantes desde el punto de vista de los docentes



Nota: Elaborado en Atlas.ti, 2023.

Los docentes universitarios, al evaluar la percepción del estilo de liderazgo entre los estudiantes de Ingeniería Financiera, observan una variedad de orientaciones en diferentes niveles, lo que indica la adopción de diversos enfoques de liderazgo. En este contexto, notan que los estudiantes pueden adoptar roles que van desde el liderazgo transformacional hasta el liderazgo transaccional, directivo y pasivo. Es importante resaltar, según el árbol de cognemas, que la percepción de estos tipos de liderazgo está estrechamente vinculada al liderazgo transformacional. Este último se concibe como un impulso para la transformación académica

de los estudiantes, abordando sus expectativas y motivaciones, y trabajando en función de sus fortalezas y debilidades.

A su vez, el liderazgo transformacional guarda relación con el liderazgo directivo, entendido como la gestión de flujos de capital y la dirección de equipos de trabajo, áreas en las cuales los estudiantes desempeñarán un papel protagónico en las organizaciones. La percepción de los tipos de liderazgo, así como el liderazgo transformacional, también se vinculan con el liderazgo transaccional, que implica la presentación de trabajos, el aprendizaje y la aprobación de materias; aspectos que están intrínsecamente relacionados con la recompensa o transacción asociada a los esfuerzos realizados por los estudiantes. En última instancia, la percepción de los tipos de liderazgo y el liderazgo transformacional muestran una relación inversa con el liderazgo pasivo. A medida que se desarrolla el liderazgo transformacional, la presencia de un liderazgo pasivo en los estudiantes tiende a disminuir. Este fenómeno se refleja en el árbol de cognemas, donde el liderazgo transformacional se entrelaza con el liderazgo directivo y transaccional, relegando al liderazgo pasivo a un plano inferior. En consecuencia, la integración de estos estilos de liderazgo en los estudiantes de Ingeniería Financiera explica la diversidad de percepciones en torno a los tipos de liderazgo.

El análisis poli categorial integra la visión vertical y horizontal sobre el constructo analizado, aportando a la profundidad del análisis con la información cuantitativa generada mediante el análisis factorial confirmatorio (Investigación ex-ante), donde se establecieron 4 factores que permitieron contrastar el modelo de segundo orden, denominado como " Factores de liderazgo transformacional, transaccional y directivo desarrollados en la formación académica de los estudiantes universitarios". Dichos factores fueron: Liderazgo transformacional, liderazgo transaccional, liderazgo pasivo y liderazgo directivo. Además, el modelamiento de ecuaciones estructurales (Investigación ex-ante) se apoyó en los 4 factores antes citados, mismo que determinó que a partir del análisis de los coeficientes de regresión estandarizados del modelo estructural, se evidencia una influencia, mediación o relación positiva de la variable latente “Liderazgo transformacional y transaccional” al “Liderazgo orientado a las expectativas laborales” con una beta de .58. A su vez, la variable observable “Dirección por excepción pasiva” expone una influencia negativa al “Liderazgo orientado a las expectativas laborales” con una beta de -.11. Finalmente, la variable observable “Laissez faire” aporta con una beta de .10 a la mediación del “Liderazgo orientado a las expectativas laborales”.

El corolario viene a ser que los docentes universitarios entrevistados destacan la importancia e influencia significativa de diversos tipos de liderazgo, tales como el

transformacional, transaccional, pasivo y directivo, en el proceso formativo de los estudiantes de la carrera de Ingeniería Financiera.

Figura 3.

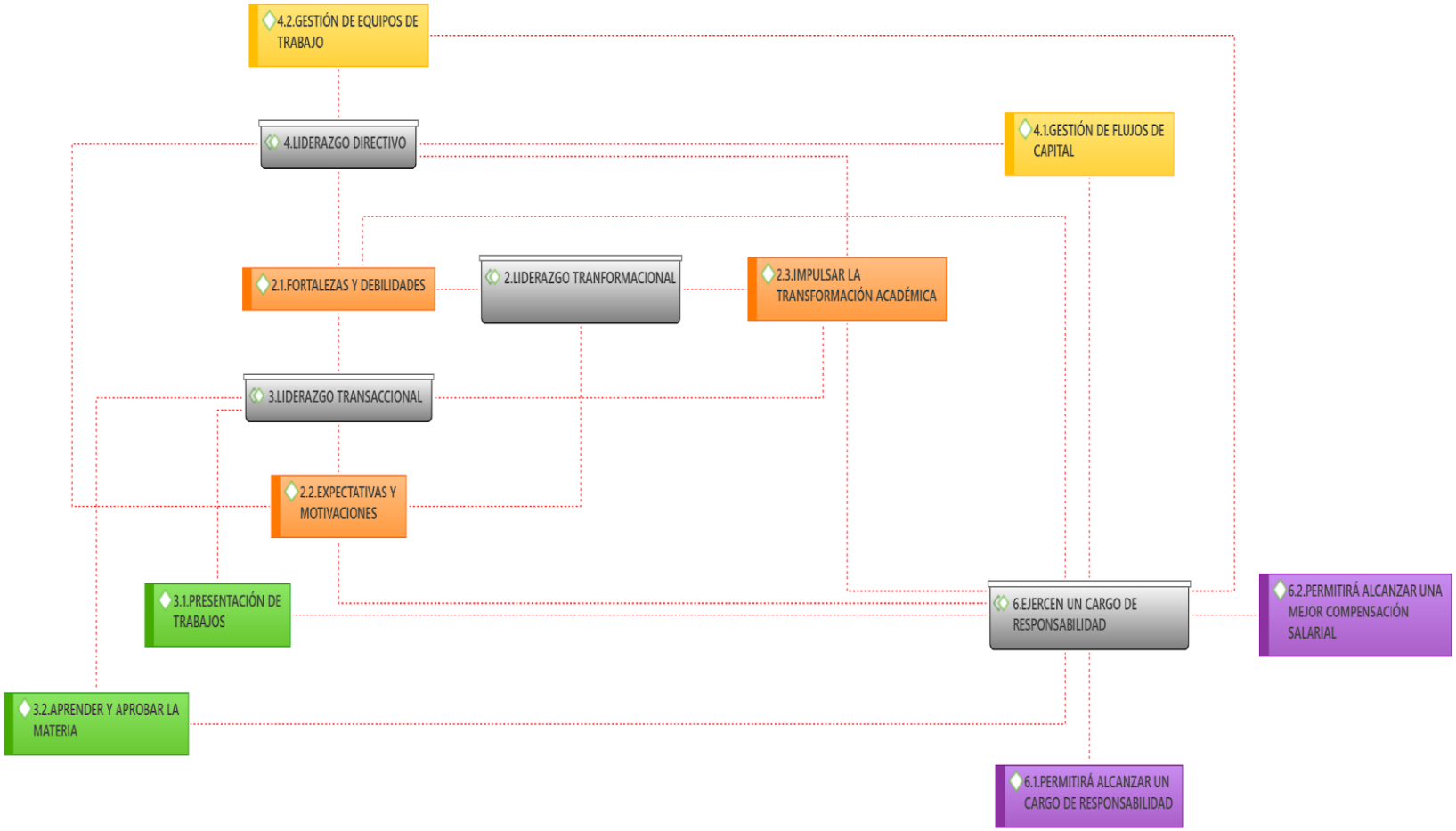
El tipo de liderazgo permite ejercer un cargo de responsabilidad

Nota: Elaborado en MAXQDA, 2023.

Los docentes universitarios expresan que el tipo de liderazgo que los estudiantes ejerzan tendrá un impacto significativo en su capacidad para asumir cargos de responsabilidad y obtener una remuneración más favorable en el futuro. Destacan que tanto el liderazgo transformacional como el liderazgo transaccional les permitirán acceder a puestos que estén alineados con las habilidades adquiridas durante su formación profesional, lo que a su vez se traducirá en una compensación salarial competitiva. Al mismo tiempo, subrayan la importancia del liderazgo directivo como una habilidad necesaria para lograr metas, mejorar sus entornos laborales y avanzar en sus carreras profesionales.

Figura 4.

Árbol de cognemas: el tipo de liderazgo permite ejercer un cargo de responsabilidad desde el punto de vista de los docentes



Nota: Elaborado en Atlas.ti, 2023.

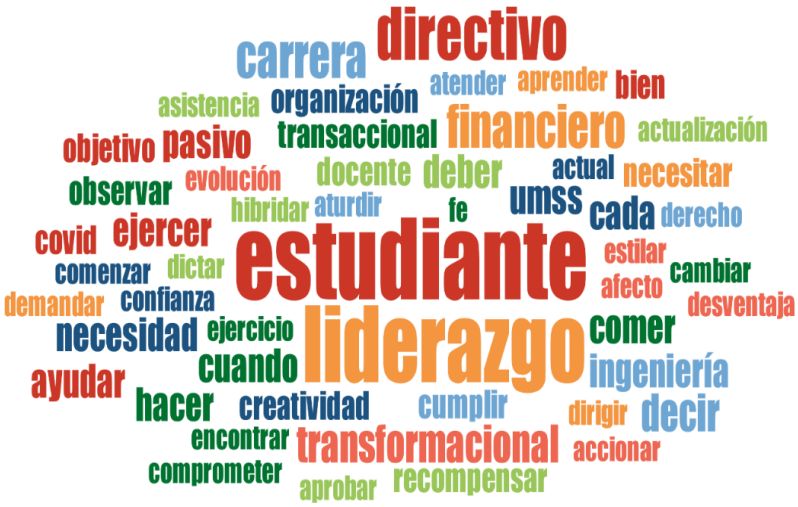
Los docentes universitarios destacan que el tipo de liderazgo que los estudiantes ejerzan en su trayectoria profesional no solo les posibilitará asumir cargos de responsabilidad, sino que también les abrirá las puertas a una remuneración más satisfactoria. Esta percepción se refleja de manera clara en el árbol de cognemas, revelando la interconexión esencial entre el liderazgo transformacional, liderazgo transaccional y liderazgo directivo, factores determinantes para el éxito futuro de los estudiantes en su desempeño profesional. Consideran el liderazgo transformacional como un catalizador de la transformación académica, capaz de impulsar las expectativas y motivaciones de los estudiantes al tener en cuenta tanto sus fortalezas como debilidades. A su vez, el liderazgo directivo se centra en la gestión de equipos de trabajo y en la administración eficiente de flujos de capital. El liderazgo transaccional se concentra en el proceso de aprendizaje, la aprobación de materias y la presentación de trabajos. El corolario viene a ser que los docentes universitarios entrevistados indican que los diversos tipos de liderazgo, tales como el transformacional, transaccional, pasivo y directivo, desarrollados en la formación académica de los estudiantes, les permitirán ejercer un cargo de responsabilidad con una mejor compensación salarial en sus futuras carreras en el ámbito de la Ingeniería Financiera.

Grupo focal a estudiantes universitarios

En la sesión virtual de grupo focal, participaron 7 estudiantes de la carrera de Ingeniería Financiera. El objetivo principal de la sesión fue recopilar información con el fin de analizar, comprender y dar sentido a las percepciones y significados que los estudiantes tienen sobre el tipo de liderazgo.

Figura 5.

Percepción sobre el tipo de liderazgo



Nota: Elaborado en MAXQDA, 2023.

Los estudiantes de la carrera de Ingeniería Financiera señalan que adoptan un enfoque de liderazgo transformacional al ser partícipes de cambios en las reglas y normativas universitarias, los cuales están destinados a satisfacer las necesidades cambiantes de la sociedad, incluida la actualización de los planes de estudio. Al mismo tiempo, afirman que practican un liderazgo transaccional, ya que se ven incentivados por las recompensas ligadas al aprendizaje, aunque reconocen que esto en ocasiones puede limitar su creatividad. También manifiestan que desempeñan un liderazgo directivo, ya que trabajan en grupo para lograr objetivos académicos y se esfuerzan por asegurar el respeto a sus derechos estudiantiles. Es importante mencionar que reconocen la presencia de un liderazgo pasivo en algunas instancias, ya que la falta de una organización adecuada y el incumplimiento de compromisos son aspectos que requieren mejora en su desempeño.

La interconexión de estos tipos de liderazgo define la complejidad de la percepción sobre los roles de liderazgo entre los estudiantes de Ingeniería Financiera. Se concluye que los estudiantes en esta disciplina exhiben un enfoque híbrido en sus prácticas de liderazgo (transformacional, transaccional, directivo y pasivo), influido por su formación académica en el campo de las ciencias económicas. El corolario es que los estudiantes universitarios entrevistados destacan la importancia e influencia significativa de diversos tipos de liderazgo, tales como el transformacional, transaccional, pasivo y directivo, en su proceso formativo en la carrera de Ingeniería Financiera, fundamentos teóricos que aportan a la saturación teórica de la investigación.

Figura 6.

El tipo de liderazgo permite ejercer un cargo de responsabilidad

Nota: Elaborado en MAXQDA, 2023.

Los estudiantes de la carrera de Ingeniería Financiera reconocen la importancia del tipo de liderazgo que ejercerán en sus futuras carreras profesionales, incluyendo el liderazgo transformacional, directivo y pasivo. Entienden que este factor tendrá un impacto directo en su capacidad para asumir roles de responsabilidad en una organización, ya sean operativos, de apoyo, de ejecución o de toma de decisiones, y también influirá en su nivel de compensación salarial. Los estudiantes enfatizan que estos tipos de liderazgo tienden a complementarse entre sí, contribuyendo a impulsar mejoras y proporcionando una guía adecuada para el desarrollo profesional. A su vez también, mencionan que es común comenzar sus carreras en roles operativos, en niveles de entrada, lo que les brinda la oportunidad de adquirir experiencia, resistir la presión y el estrés, y finalmente, ascender en sus carreras y tomar decisiones más acertadas.

La interconexión de estos tipos de liderazgo en la práctica profesional de los estudiantes tendrá un impacto directo en su capacidad para asumir cargos de responsabilidad en una organización, ya sean operativos, de apoyo, de ejecución o de toma de decisiones. A su vez, influirá en una mejor compensación salarial. Los estudiantes subrayan que estos tipos de liderazgo tienden a complementarse entre sí, contribuyendo a impulsar mejoras y proporcionando una guía adecuada para el desarrollo profesional. El corolario es que los estudiantes universitarios entrevistados indican que los diversos tipos de liderazgo, tales como el transformacional, transaccional, pasivo y directivo, desarrollados en su formación académica, les permitirán asumir cargos de responsabilidad con una mejor compensación salarial en el ámbito de la Ingeniería Financiera, fundamentos teóricos que aportan a la saturación teórica de la investigación.

La educación desde la perspectiva del modelo educativo

El enfoque educativo adoptado por la Universidad Mayor de San Simón se centra en fomentar el desarrollo integral de los estudiantes, con énfasis en el cultivo de sus capacidades individuales. Se inspira en los pilares educativos delineados en el informe de Delors presentado a la UNESCO en 1996, que abarcan los elementos fundamentales del aprendizaje: aprender a aprender, aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos y aprender a ser. En el marco de este modelo educativo, la universidad integra diversas perspectivas pedagógicas de manera coherente, con el propósito de fomentar un cambio significativo en el conocimiento de los estudiantes, quienes son considerados como protagonistas clave en la evolución progresiva de la sociedad.

La propuesta de investigación al estar referida a los componentes formativos debe considerar el enfoque educativo adoptado por la Universidad Mayor de San Simón, esta se fundamenta en la perspectiva constructivista social, que se basa en las teorías de Lev Vigotsky y la psicología social. El constructivismo social enfatiza en cómo los estudiantes adquieren conocimiento a través de la interacción entre sus propias disposiciones internas y el entorno social e histórico-cultural. Siguiendo la línea de pensamiento de Ausubel, el proceso educativo se centra en fomentar una relación y colaboración estrecha entre el estudiante, sus compañeros y el profesor, con el propósito de construir un aprendizaje que sea significativo y perdurable en el tiempo. También, se debe indicar que el modelo educativo incorpora los principios humanistas de Carl Rogers y Abraham Maslow, con un enfoque orientado a promover relaciones respetuosas, auténticas y empáticas entre los diferentes actores educativos. Este enfoque fomenta una cultura de apertura hacia la diversidad y distintas perspectivas del mundo, alentando así un proceso de aprendizaje que se caracteriza por su naturaleza dialógica, reflexiva, crítica y creativa.

Formulación de ejes en la propuesta investigativa

La propuesta de investigación al estar referida a los componentes formativos debe considerar los ejes que permiten dinamizar los procesos y actividades académicas en la carrera de Ingeniería Financiera, identificando tres ejes académicos:

1.Eje estructural: formación basada en competencias, integración de las funciones universitarias, integración grado-posgrado.

2.Eje operativo: flexibilidad.

3.Eje transversal: la integración de las tecnologías de información y comunicación; relacionados a los procesos de formación, investigación e interacción, para el desarrollo profesional de los estudiantes, con el propósito de transformar la sociedad a partir del conocimiento científico.

Identificación de componentes formativos

En la presente investigación se proponen tres componentes formativos sustentados en el empoderamiento del liderazgo y las expectativas laborales de los estudiantes de la carrera de Ingeniería Financiera. Los componentes formativos propuestos surgen como una oportunidad de ser aplicados en proyectos de investigación – tesis de grado que permitirá a los estudiantes la obtención del título profesional, a continuación, se mencionan los mismos:

- Proyecto de investigación – tesis de grado: Metodología de investigación con enfoque en el modelamiento de ecuaciones estructurales en la ingeniería financiera.

- Proyecto de investigación – tesis de grado: Modelado financiero con enfoque en el riesgo.
- Proyecto de investigación – tesis de grado: Enfoque en la creación o destrucción de valor e impacto del crecimiento económico.

Planificación de la propuesta de componentes formativos

En el presente estudio, se destacan tres componentes formativos clave, cuya planificación ha sido concebida meticulosamente, considerando una metodología sistemática. Estos componentes están intrínsecamente vinculados con los siguientes elementos fundamentales: los objetivos y su interrelación con las competencias de liderazgo, una justificación sólida y un contenido enriquecedor. La metodología de enseñanza implica el uso de teorías conceptuales respaldadas por evidencia científica, aplicaciones prácticas y presentación de informes, mientras que se enfatizan los beneficios y recursos disponibles, incluyendo software especializado, artículos científicos relevantes, así como el empleo de casos prácticos en un entorno virtual. Las estrategias de aprendizaje, evaluación y el impacto futuro también se consideran en el diseño.

Como se mencionó la planificación consideró una metodología sistemática que toma en cuenta elementos importantes que se mencionan a continuación:

- Objetivo, explicación y relación transversal con competencias de liderazgo;
- Justificación y contenido;
- Metodología de enseñanza: teoría conceptual, evidencia de utilizar artículos científicos, metodología, aplicación práctica, propuesta e informe;
- Beneficios y recursos: software, artículos científicos, sala virtual, caso práctico;
- Estrategias de aprendizaje, evaluación e impacto futuro.

Validación de la propuesta de investigación

La propuesta se sustentó mediante la utilización del método de juicio de expertos. Se llevaron a cabo entrevistas con cinco docentes, cuya destacada trayectoria en la enseñanza universitaria y su profundo conocimiento del tema de investigación resultaron esenciales. La validación de la propuesta científica se basó en la experiencia, criterio y valoraciones aportadas por los expertos. Este proceso permitió verificar la confiabilidad y solidez de la idea científica planteada: El diseño de los componentes formativos contribuyen en el empoderamiento del liderazgo orientado a las expectativas laborales de los estudiantes universitarios de Ingeniería Financiera de la Universidad Mayor de San Simón, gestión 2023. Los participantes han optado por la idea científica a defender alternativa indicando que el diseño de los componentes

formativos contribuye en el empoderamiento del liderazgo orientado a las expectativas laborales de los estudiantes universitarios de Ingeniería Financiera de la Universidad Mayor de San Simón, gestión 2023; conforme los resultados de la saturación teórica sustentada en la técnica de criterio de expertos.

Discusión

En su investigación Coluccio et al. (2022), manifestó que los resultados obtenidos reflejan que el estilo de liderazgo transformacional del equipo se relaciona positivamente con el liderazgo compartido ($\beta = 0.369$; $p < 0.05$), proporcionando sustento a la Hipótesis 1: Equipos de estudiantes con mayores niveles de liderazgo transformacional se relacionan con mayores niveles de liderazgo compartido. Este hallazgo señala que equipos donde los estudiantes van desarrollando altos comportamientos de liderazgo transformacional construyen estructuras de liderazgo más densas, donde los estudiantes son capaces de ejercer y aceptar la influencia de sus pares con el fin de poder desarrollar las tareas de manera óptima. En cuanto al estilo de liderazgo pasivo-evitador, los resultados muestran que su relación con el liderazgo fue negativa ($\beta = -0.333$; $p < 0.05$), entregando sustento a la Hipótesis 2: Equipos de estudiantes con mayores niveles de liderazgo pasivo-evitador se relacionan con menores niveles de liderazgo compartido. En consecuencia, se plantea que estos hallazgos pueden ser de gran utilidad para los formadores de los futuros profesionales, en el sentido de contribuir a fomentar la flexibilidad en el estudio y aproximación al liderazgo para lograr el cumplimiento de los objetivos. Por su parte Ponce (2018), en su investigación indica que de los 155 estudiantes del IX y X ciclo de la FIGMM-UNI, 124 estudiantes tienen un estilo de liderazgo transformacional con un 80%, 26 estudiantes un estilo de liderazgo transaccional con 16,8% y 5 estudiantes tienen un estilo de liderazgo laissez-faire con 3.2%. Mascaray (2011) realizó la investigación denominada "Modelización mediante ecuaciones estructurales de la influencia del estilo de liderazgo en los ingenieros", donde se confirmó la existencia de una significativa influencia positiva del estilo de liderazgo transformacional sobre todos los aspectos analizados: confianza en el líder, congruencia de valores entre la persona y la organización, satisfacción en el trabajo, compromiso organizacional y rendimiento del trabajador. También queda confirmada una relación positiva sobre el mismo conjunto de variables del liderazgo transaccional, aunque en menor grado, así como una importante interacción negativa del liderazgo pasivo. A su vez, Dávila et al. (2012) en su investigación "¿Es posible potenciar la capacidad de liderazgo en la universidad?", los resultados del análisis expusieron que los graduados que durante sus estudios universitarios estuvieron relativamente más expuestos a una combinación específica de

métodos de enseñanza-aprendizaje (trabajos en grupo, trabajos escritos, presentaciones orales por parte de los estudiantes, prácticas en empresas y conocimientos prácticos y metodológicos) desarrollaron durante sus estudios unos niveles mayores de competencias para el liderazgo.

En consonancia con los hallazgos antes mencionados, la presente investigación desvela la interconexión de diversos tipos de liderazgo, según lo expresado por docentes y estudiantes. El enfoque híbrido identificado refleja la complejidad inherente al desarrollo de los estilos de liderazgo transformacional, transaccional, pasivo y directivo en el proceso de formación profesional en el ámbito de la Ingeniería Financiera. Estos resultados subrayan la coexistencia e integración de múltiples tipos de liderazgo, destacando que no son mutuamente excluyentes. Esto respalda la necesidad de reconocer la diversidad y adaptabilidad requeridas en el entorno universitario, donde la combinación de distintos tipos de liderazgo puede influir positivamente en la orientación hacia las expectativas laborales, fortaleciendo así el desarrollo integral de los estudiantes de Ingeniería Financiera.

Entre las conclusiones más importantes sobre la investigación, se tienen:

- En el análisis de la percepción del estilo de liderazgo entre los estudiantes de Ingeniería Financiera, los docentes universitarios identifican múltiples orientaciones, evidenciando la adopción de enfoques variados. Se destaca la relación estrecha entre el liderazgo transformacional y las expectativas académicas de los estudiantes, así como su conexión con el liderazgo directivo y transaccional, donde los estudiantes desempeñarán roles clave en la gestión de flujos de capital y en equipos de trabajo. Se observa una relación inversa con el liderazgo pasivo, indicando que a medida que se desarrolla el liderazgo transformacional, la presencia de liderazgo pasivo tiende a disminuir. La conclusión principal es que la integración de estos estilos de liderazgo explica la diversidad de percepciones en torno a los tipos de liderazgo entre los estudiantes de Ingeniería Financiera. Además, el análisis poli categorial respalda estos hallazgos, realizando la triangulación con información cuantitativa; generada mediante el análisis factorial confirmatorio y el modelamiento de ecuaciones estructurales. Estos enfoques aportan a la profundidad del análisis, revelando factores clave que influyen en la formación académica de los estudiantes.
- Los docentes universitarios indican que el estilo de liderazgo adoptado por los estudiantes no solo determinará su capacidad para asumir cargos de responsabilidad, sino que también influirá directamente en sus futuras recompensas salariales. Esta percepción se manifiesta de manera elocuente en el árbol de cognemas, revelando la

intrínseca interconexión entre el liderazgo transformacional, transaccional y directivo, factores cruciales para el éxito profesional de los estudiantes. El liderazgo transformacional, catalizador de la transformación académica, se manifiesta como impulsor de las expectativas y motivaciones estudiantiles, mientras que el liderazgo directivo y transaccional se focalizan en la gestión eficiente de equipos y flujos de capital, y en el proceso de aprendizaje. Este análisis confirma que la formación académica desarrolla estos estilos de liderazgo, lo cual no solo faculta a los estudiantes para asumir cargos de responsabilidad, sino que también augura una remuneración más satisfactoria en su futuro desempeño en el ámbito laboral.

- Se evidencia una compleja y matizada percepción de los estudiantes de Ingeniería Financiera respecto a diversos tipos de liderazgo. La amalgama de liderazgo transformacional y directivo se manifiesta en su participación activa en cambios normativos y su aspiración de contribuir a la transformación universitaria. Aunque buscan incentivos vinculados al aprendizaje, también reconocen las limitaciones del liderazgo transaccional. El liderazgo directivo se evidencia en su colaboración para alcanzar objetivos académicos y preservar sus derechos estudiantiles. La presencia de liderazgo pasivo surge en situaciones des organizativas. Un estudio sobre el análisis cuantitativo mediante el análisis factorial confirmatorio y el modelamiento de ecuaciones estructurales respalda estos hallazgos, integrando factores clave y concluyendo que los estudiantes adoptan un enfoque híbrido de liderazgo, influenciado por su formación en ciencias económicas. Este estudio enriquece la saturación teórica, destacando la significativa influencia de los diferentes estilos de liderazgo en la formación de los estudiantes de Ingeniería Financiera.
- Se evidencia que el liderazgo que los estudiantes de Ingeniería Financiera elijan desempeñar será crucial para asumir roles de responsabilidad en su futura práctica profesional. La preferencia por el liderazgo transformacional, reflejada en su activa participación en cambios normativos y aspiración de contribuir a la transformación universitaria, demuestra un compromiso palpable. Combinado con un liderazgo transaccional en la búsqueda de incentivos ligados al aprendizaje y un liderazgo directivo en el trabajo colaborativo para metas académicas, estos tipos de liderazgo se entrelazan y complementan. Este enfoque híbrido no solo influirá en la capacidad para asumir cargos de responsabilidad, sino también en una mejor compensación salarial en el ámbito de la Ingeniería Financiera. La triangulación con el análisis cuantitativo confirma esta interconexión, fortaleciendo la saturación teórica de la investigación.

Se recomienda enfatizar y fortalecer aún más la enseñanza y el desarrollo de estos estilos de liderazgo en el plan de estudios de Ingeniería Financiera. Además, se sugiere proporcionar oportunidades de aprendizaje experiencial y práctico que fomenten el desarrollo del liderazgo directivo entre los estudiantes, ya que este aspecto ha sido identificado como crucial para lograr metas. Se insta a los responsables educativos a considerar la integración de programas específicos y actividades extracurriculares que fomenten un equilibrio más sólido y equitativo en el desarrollo de los tres tipos de liderazgo, para garantizar que los estudiantes estén bien preparados para enfrentar los desafíos del entorno laboral competitivo. Desde la perspectiva de la propuesta de investigación, se recomienda a las autoridades y responsables de la currícula académica consideren la transversalidad de los tipos de liderazgo e integración efectiva de los componentes formativos propuestos en el diseño y desarrollo de proyectos de investigación y tesis de grado. Se sugiere promover activamente la participación de los estudiantes en proyectos de investigación que incorporen estos componentes, brindando así una oportunidad para aplicar los conocimientos adquiridos en un contexto práctico y fomentando la obtención del título profesional. Se alienta a los docentes y autoridades a respaldar y facilitar la implementación de proyectos de investigación que fomenten la aplicación práctica de los mencionados componentes formativos.

Lista de referencias

Bateman, T. y Snell, S. (2009). Administración. Liderazgo y colaboración en un mundo competitivo. (8° Ed.). México: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C.V

Cabana, S. R., Aguilera, M. I., Chiang, A. F. y Hurtado, E. I. (2022). Análisis del liderazgo sustentable del estudiante de ingeniería en un centro de educación superior: desafíos de gestión educacional. Formación Universitaria, 15(5), 75–86. https://doi.org/10.4067/s0718-50062022000500075

Cabana Villca, S. R., Cortés, F. H. y Coll Valencia, O. A. (2022). Influencia del liderazgo académico en el aprendizaje significativo de los estudiantes de la Facultad de Ingeniería, Universidad de La Serena, Chile. Estudios Pedagogicos, 48(3), 117–134. https://doi.org/10.4067/S0718-07052022000300117

Chilón Camacho, T. M. (2019). Factores del liderazgo sistémico apoyado en un modelo de ecuaciones estructurales en la gestión directiva de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2018. Universidad Peruana Unión, 1–199. https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/2269

Cifuentes-Medina, J. E., González-Pulido, J. W. y González-Pulido, A. (2020). Efectos del liderazgo escolar en el aprendizaje. Panorama, 14(26), 78–93. https://doi.org/10.15765/pnrm.v14i26.1482

Coluccio Piñones, G., & Rodríguez Ponce, E. (2018). Personalidad y el surgimiento del liderazgo en equipos. Un estudio en estudiantes universitarios. Interciencia, 43(10), 723–728. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33957861009

Dávila, D., Mora, J.-G., Pérez, P. y Vila, L. (2012). ¿Es posible potenciar la capacidad de liderazgo en la universidad? Revista Innovar, 25(56), 129–140. https://doi.org/10.15446/innovar.v25n56.48995.ENLACE

Diaz, E. R., Espinosa Garza, J. L., Peterson Rodríguez, H. X. y Kuri Alonso, I. (2019). Una propuesta de evaluación de las competencias de liderazgo transformacional en los estudiantes de licenciatura. Diálogos Sobre Educación, 10(19). https://doi.org/10.32870/dse.v0i19.615

García, M., Montes, T., Trujillo, A. (2012). Liderazgo. Libro de texto basado en competencias. México: Universidad Autónoma del Estado de México Av. Instituto Literario 100 Ote.

García Dueñas, A. (2018). Liderazgo en comunicación organizacional: competencias. Pontificia Universidad Javeriana. http://dx.doi.org/10.1186/s13662-017-1121-6%0Ahttps://doi.org/10.1007/s41980-018-0101-2%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.cnsns.2018.04.019%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.cam.2017.10.014%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.apm.2011.07.041%0Ahttp://arxiv.org/abs/1502.020

García-Rivera, B. R., Mendoza-Martínez, I. A. y Olguín-Tiznado, J. E. (2022). Liderazgo Transformacional y Agotamiento Profesional en Personal Hospitalario. Investigación Administrativa, 51–1, 1–16. https://doi.org/10.35426/iav51n129.08

Horn, A. y Marfán, J. (2010). Relación entre liderazgo educativo y desempeño escolar: revisión de la investigación en Chile. Psicoperspectivas, Individuo y Sociedad, 9(2), 82–104. https://doi.org/10.5027/PSICOPERSPECTIVAS-VOL9-ISSUE2-FULLTEXT-116

Izquierdo García, B. (2019). Estudios del capital humano, su liderazgo y comportamiento organizacional. Una perspectiva globalizadora (Issue July).

Küester-Boluda, I. y Avilés-Valenzuela, M. E. (2014). Leadership and Market Orientation: Its Impact on University Teacher Job Satisfaction. Journal of Globalization, Competitiveness, and Governability, 5(3), 64–79. https://doi.org/10.3232/gcg.2011.v5.n3.04

Mascaray, J. L. (2011). Modelización mediante ecuaciones estructurales de la dinfluencia del estilo de liderazgo en los ingenieros. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, 294. http://62.204.194.45/fez/eserv/tesisuned:CiencEcoEmp-Jlmascaray/Documento.pdf

Méndez Rodriguez, R. D., Arellano González, A. y Carballo Mendívil, B. (2023). Gestión educativa estratégica: estructuración y validación de una encuesta para las instituciones de educación superior. ResearchGate, April. https://doi.org/10.35588/gpt.v16i46.6040

Mendoza, I., Escobar, G. y García, B. (2012). Influencia del liderazgo transformacional en algunas variables de satisfacción organizacional en personal docente y administrativo de una institución pública de educación media superior. Rev. Del Centro de Inv. (Méx.), 10, 189–206. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=34224543013

Mendoza Martínez, I. A., Castaño Benjumea, J. C. y García Rivera, B. R. (2018). Influencia del liderazgo transformacional, transaccional y laissez faire en el compromiso de personal asistencial hospitalario en Colombia. Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática, 1–23. https://investigacion.fca.unam.mx/docs/memorias/2018/3.07.pdf

Pedraja-Rejas, L., Bernasconi, A., Coluccio-Piñones, G., Marchioni-Choque, Í., Espinoza-Marchant, C. y Muñoz-Fritis, C. (2019). Cultura y estilos de liderazgo en unidades académicas: un estudio en una institución de educación superior. Utopia y Praxis Latinoamericana, 24(Extra4), 25–35.

Ponce, L. (2018). Estilo de liderazgo en estudiantes del quinto año de la facultad de ingeniería geológica, minera y metalúrgica de la universidad nacional de ingeniería. Perú: Universidad Peruana Cayetano Heredia.

Prado, L. del. (1998). Liderazgo Y Gestión. http://online.aliat.edu.mx/adistancia/Liderazgo/LecturasFalt/liderazg.pdf

Quintero Gutiérrez, K. T. (2019). Discurso del Docente como Líder Transformacional. Revista Scientific, 4(14), 228–248.

Riascos-Hinestroza, L. E. y Becerril-Arostegui, I. (2021). Liderazgo educativo docente. Un modelo para su estudio, discusión y análisis. Educación y Educadores, 24(2), 243–264. https://doi.org/10.5294/edu.2021.24.2.4

Robbins, S. y Coulter, M. (2010). Administración (Décima Ed.). México: Pearson Educación de México, S.A. de C.V.

Rodriguez Ríos, C. Y., Quintero Bocanegra, C. A. y Camilo, Q. T. C. (2021). Diseño de un modelo de indicadores para cuantificar los valores CERT de la cultura BPM desde la perspectiva de eficiencia y eficacia. Parte 3. In Desarrollo E Innovación En Ingeniería: Vol. I.

Rojas Carrasco, O. A., Vivas Escalante, A. D., Mota Suárez, K. T. y Quiñonez Fuentes, J. Z. (2020). El liderazgo transformacional desde la perspectiva de la pedagogía humanista. Sophia(Ecuador), 2020(28), 237–262. https://doi.org/10.17163/soph.n28.2020.09

Santa, R., Morante, D. y Tegethoff, T. (2019). Regiones Inteligentes. El factor humano. In Editorial Universidad Icesi. https://repository.icesi.edu.co/biblioteca_digital/bitstream/10906/84821/3/santa_regiones-Inteligentes_2019.pdf%0A

Valles Ruiz, R. (2019). ¿Liderazgo transaccional o transformacional? El discurso de cinco rectoras de universidades mexicanas: una aproximación. Jangwa Pana, 18(2), 324–348. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7453284